
**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
(Studi Pada Badan Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum)**

Oleh :

Fikri Iskandar Dienata*)

Budi Wahono)**

Fahrurrozi Rahman*)**

Universitas Islam Malang

e-mail : fikriiskandard@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

In this study the type of research used is using explanatory research with a quantitative approach. This research was conducted in the location of the Malang City Government office in the public section located on Jalan Raya Tugu No.1 Kiduldalem kec, Kota Klojen Malang, East Java 65119, Indonesia. The technique used in this research is data collection. What is done by distributing questionnaires to be distributed to all employees who work in Malang City Government Office in the public section. The population in this study was 40 employees in the Malang City Government office in the public section. The determination of the sample in this study is using probability sampling techniques. Probability sampling is a sampling technique in a way where the researcher provides equal opportunities for each prospective respondent when selected as a candidate for sample members. The results of this study indicate that if compensation affects employee job satisfaction, work environment does not affect employee job satisfaction, work safety and health do not significantly influence employee job satisfaction.

Keywords: Employee Job Satisfaction, Compensation, Work Environment, Occupational Safety and Health

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Wilayah perindustrian yang maju seperti sekarang ini mengakibatkan dorongan setiap perusahaan ataupun organisasi agar terus maju dan meningkatkan usaha maupun peluang bekerja yang punyai para pekerjanya. Sumber daya manusia ialah faktor amat sangat penting dan berisiko dalam suatu instansi, dikarenakan sumber daya manusia ialah alat pendorong yang bisa memberikan arah, sebagai penggerak dan mengembangkan, serta mampu mempertahankan suatu organisasi didalam berbagai sisi masyarakat serta berbagai faktor perkembangan zaman.

Di zaman perdagangan bebas yang terjadi seperti sekarang ini membuat persaingan ekonomi menjadi sangat berkompeten, hal itu dapat dilihat dari majunya teknologi seperti sekarang ini. Maka dari itu perusahaan harus dapat bersaing dengan sumber daya manusia yang memiliki, supaya bisa terus dapat berusaha serta bersaing dengan yang perusahaan yang ada. Memiliki sumber daya manusia berkualitas diperlukan pada era perdagangan dunia yang terus berkembang seperti sekarang ini. Dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan maksimal. Salah satu penyebab sangat harus diawasi didalam manajemen sumber daya manusia ialah kepuasan kerja ialah penilaian serta perasaan seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya mengenai kondisi kerjanya, serta hubungan dengan pekerjaannya agar mampu atau tidaknya untuk memenuhi kebutuhan serta keinginannya.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?
- b. Bagaimana pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?
- c. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?
- d. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum

Manfaat Penelitian

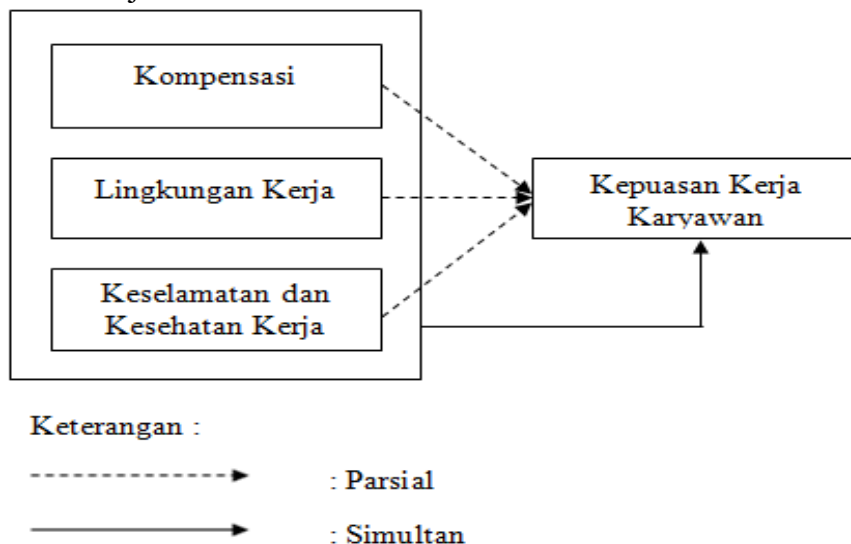
- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang

berhubungan dengan beberapa variabel pada penelitian ini, seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- b. Dapat menambah informasi dan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.
- c. Bisa menjadi alat ukur pertimbangan bagi pimpinan untuk terus memperbaiki Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Perumusan Hipotesis

Robbin pada tahun (2012) menyatakan kepuasan kerja ialah sebagai salah satu rasa yang timbul atas faktor mengenai pekerjaan seorang dimana hal itu adalah hasil mengenai satu koreksi karakter nya. Mondy (2008) mengungkapkan kompensasi ialah semu sesuatu yang bisa di klaim oleh pekerja, dalam bentuk barang,jasa atau uang maupun bukan uang, itu semua adalah salah satu balas budi yang telah dilakukan oleh organisasi dalam memberikan hadiah atau kompensasi. Okky (2011) menyatakan “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” ialah salah satu kegiatan yang harus perlu dilakukan dari oleh pihak pemerintah dimana kegiatan tersebut harus dilakukan oleh pihak pengusaha serta pekerja atau karyawan agar tidak terjadinya cedera akibat kerja serta kecelakaan maupun penyakit yang terjadi saat bekerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan apa yang didapatkan dari penelitian terdahulu, maka bisa dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Kompensasi, lingkungan kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- H2: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.**
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.**
- H4: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan**

Metode Penelitian

Tipe didalam penelitian ini ialah dengan menggunakan studi eksplanatori yaitu dengan melalui pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum. Cara mengumpulkan data yaitu adalah dengan dilakukannya penyebaran kuesioner dimana kuesioner disebarkan kepada semua karyawan yang bekerja pada kantor pemerintahan kota malang bagian umum Kota. Pada penelitian ini populasi penelitian terdiri dari 40 karyawan yang ada pada di kantor pemerintahan kota malang bagian umum. Penentuan dalam mengambil sampel menggunakan probability sampling. Probability sampling merupakan salah satu upaya dimana untuk mengambil sampel yang ada dimana memberi peluang sama ratanya untuk tiap individu karyawan yang akan dijadikan responden untuk mendapatkan peluang yang sama rata akan dijadikannya sampel pada penelitian ini.

Model Pengujian Hipotesis

Jenis model analisis data yang terdapat yaitu dengan digunakannya adalah uji instrument penelitian dimana terbagi dari masing-masing pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikoloniaritas, uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji hipotesis t dan uji f serta koefisien determinasi *R square*.

Hasil Penelitian

a. Uji Instrumen

1.) Uji Validitas

Dilakukannya uji validitas yaitu agar supaya bisa mengetahui setiap variabel yang ada didalam penelitian ini, yaitu dimana semua variabel yang ada mencakup 23 pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden. Bisa dinyatakan valid apabila hasil uji mempunyai nilai hasil hitung $> r$ kritis yang terdapat pada tabel serta sebaliknya apabila nilai $\alpha = 0,05$. Kuncoro (2013) menyatakan jika dilakukannya uji validitas adalah untuk mencari tahu cara agar mengetahui jika terdapat ada atau tidaknya konsistensi menggunakan alat ukur yang ada dalam penggunaannya, dengan mempunyai nilai yang konsisten saat dilakukan berulang kali dengan jeda waktu yang tidak sama satu sama lain. Melalui tahap-tahap yang sudah dijalankan pada penelitian ini maka dapat menghasilkan hasil dari nilai pengujian Validitas.

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,612	0,3044	Valid
	X1.2	0,791	0,3044	
	X1.3	0,340	0,3044	
	X1.4	0,537	0,3044	
	X1.5	0,777	0,3044	
	X1.6	0,725	0,3044	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,809	0,3044	Valid
	X2.2	0,639	0,3044	
	X2.3	0,644	0,3044	
	X2.4	0,759	0,3044	
	X2.5	0,847	0,3044	
	X2.6	0,604	0,344	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	X3.1	0,759	0,3044	Valid
	X3.2	0,750	0,3044	
	X3.3	0,681	0,3044	
	X3.4	0,788	0,3044	
	X3.5	0,822	0,3044	
	X3.6	0,629	0,3044	
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,809	0,3044	Valid
	Y.2	0,324	0,3044	
	Y.3	0,654	0,3044	
	Y.4	0,369	0,3044	
	Y.5	0,648	0,3044	

2.) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah salah satu upaya agar bisa mendapatkan hasil nilai ukur yang mampu memperlihatkan sejauh mana hal tersebut dapat diukur tersebut tanpa bias (bebas kesalahan atau error free) serta bagian yang telah diukur tersebut bisa dijadikan acuan menjadi patokan ukuran yang konsisten. Uji reliabilitas mengimplementasikan atas dasar melalui stabil atau tidaknya serta konsisten atau tidaknya. Selain itu hal serupa juga dikemukakan menurut Sugiyono (2017) “mengungkapkan jika uji reliabilitas serupakan jauh atau tidaknya atau sebatas mana hasil dari ukuran tersebut dibandingkan dengan menggunakan suatu acuan yang sama, maka dapat menghasilkan nilai yang sama”.

Berdasarkan proses hitung yang sudah diterapkan hasil pengujian Reliabilitas diperoleh hasil yang ada adalah :

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi	0,716	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,813	Reliabel
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,830	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,613	Reliabel

Menurut apa yang didapatkan pada hasil tabel diatas bisa memberikan bukti jika angka Cronbach's Alpha > dari 0,60 maka bisa dibilang reliabel serta dapat digunakan sebagai sumber yang dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,08186990
Most Extreme Differences	Absolute		,073
	Positive		,073
	Negative		-,065
Test Statistic			,073
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari apa yang didapatkan pada tabel diatas pengujian normalitas yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic* pada Pengaruh X1, X2, serta X3 Terhadap Y adalah 0,73. Serta nilai Asymp. yang diperoleh yaitu 0,200 > 0,05. Dengan demikian berarti variabel X1, X2, dan X3 Terhadap Y terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,056	3,481		3,176	,003		
	TOTALX1	,445	,110	,571	4,036	,000	,928	1,078
	TOTALX2	,049	,153	,057	,324	,748	,594	1,683
	TOTALX3	-,270	,137	-,355	-1,961	,058	,566	1,766

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel 4.14 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation factor (VIF) adalah 1,078 untuk variabel Kompensasi (X1), 1,683 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), 1,766 untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3). Dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai $VIF < 10$. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen tidak terjadi

b. Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,056	2,111		1,448	,156
	TOTALX1	,021	,067	,055	,322	,749
	TOTALX2	-,050	,093	-,116	-,542	,591
	TOTALX3	-,027	,083	-,071	-,325	,747

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai sig. untuk variabel Kompensasi (X1) adalah 0,749, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,591, dan untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah 0,747. Maka menurut pernyataan yang ada pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya terjadi masalah heterokedestisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,056	3,481		3,176	,003
	Kompensasi	,445	,110	,571	4,036	,000
	Lingkungan Kerja	,049	,153	,057	,324	,748
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-,270	,137	-,355	- 1,961	,058

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 11,056 + 0,445 + 0,049 + -0,270$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1 : Variabel Kompensasi

X2 : Variabel Lingkungan Kerja

X3 : Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

e : Standard error (tingkat kesalahan)

Dari persamaan regresi linier berganda yang terdapat pada tabel 4.13 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.) Y = bila variable terikat akan diprediksikan oleh variable bebas.

Kepuasan Kerja adalah yang menjadi variabel terikat dalam penelitian yang nilainya diprediksi oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.) Konstanta (a) 11,056 adalah hasil dari nilai konstanta, artinya apabila nilai kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan

kesehatan kerja bernilai nol (0), maka nilai kepuasan kerja adalah tetap 11,056.

- 3.) b_1 = Koefisien regresi Kompensasi (X_1) dengan nilai 0,445 (positif), disimpulkan bahwa apabila variable penelitian Kompensasi meningkat, maka variable Kepuasan Kerja meningkat.
- 4.) b_2 = Koefisien regresi penelitian Lingkungan Kerja (X_2) dengan 0,049 (positif), disimpulkan bahwa apabila variable penelitian Lingkungan Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja meningkat.
- 5.) b_3 = Koefisien regresi penelitian variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) dengan -0,270 (negatif) tidak berpengaruh signifikan, disimpulkan bahwa apabila variable penelitian Keselamatan dan Kesehatan Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja menurun.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual (goodness of fit) dan dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidaknya. Hasil dari uji F dapat dilihat berdasarkan tabel 4.16 berikut ini :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,742	3	27,914	5,945	,002 ^b
	Residual	169,033	36	4,695		
	Total	252,775	39			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dapat diartikan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 5,495 dengan tingkat signifikansi dari hasil uji sig sebesar $0,002 < (0,05)$ maka secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ada pada variabel independen (Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Dasar yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan alpha 0,05. Maka hasil dari uji t dapat dilihat ditabel 4.17 berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,056	3,481		3,176	,003
Kompensasi	,445	,110	,571	4,036	,000
Lingkungan Kerja	,049	,153	,057	,324	,748
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-,270	,137	-,355	-1,961	,058

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1.) Variabel Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,036 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.) Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,324 dan nilai signifikansi sebesar $0,748 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3.) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,961 dan nilai signifikansi sebesar $0,58 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan

antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji adjust R square)

Dalam uji koefisien determinasi (R^2) digunakan mengetahui pengaruh seberapa kemampuan model untuk menerangkan variasi dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai 1 dinyatakan variabel independen (bebas) membagikan mencapai seluruh informasi yang diperlukan memprediksi variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini koefisien determinasi ialah nilai Adjusted R square, karena lebih bisa dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Model Summary

Mode		R	Adjusted R	Std. Error of
1	R	Square	Square	the Estimate
1	,576 ^a	,331	,276	2,16688

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Dari pernyataan tabel 4.18 diatas diketahui seluruh nilai Adjust R square ialah 0,276. Yang berarti seluruh variabel independen yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 27,6% % terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. . Sedangkan nilai 72,4% adalah sisa yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara Bersama-sama (Simultan).

Berdasarkan dari apa yang diperoleh pada hasil hitung yang diperoleh dari Variabel Y (Kepuasan Kerja) yang telah diuji secara Simultan F mendapatkan hasil dengan nilai signifikan dengan nilai yang didapat yaitu r $0.002 < 0,05$. Dengan begitu bisa ditarik penjelasan apabila X_1 , X_2 , serta X_3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y. Dengan demikian menurut hasil yang didapatkan pada penelitian ini tidak sama atas penelitian sebelumnya yang pernah diteliti oleh Pramesti (2019) dimana penelitian ini tidak sejalan, karena terpenuhinya terpenuhinya kompensasi pada penelitian ini.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari apa yang diperoleh pada hasil hitung yang diperoleh bahwa apabila X_1 berpengaruh terhadap Y, ditunjukkan oleh uji t parsial dengan hasil nilai t 4,036 dengan nilai yang didapat yaitu sig $0,000 < 0,05$

maka hasil diatas menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variable X1 terhadap Y pada kantor pemerintahan kota malang bagian umum. Dengan demikian menurut apa yang diperoleh pada penelitian ini sama dengan penelitian yang pernah diteliti sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2016), dimana hasil tersebut sejalan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari apa yang diperoleh pada hasil hitung yang diperoleh bahwa apabila X2 tidak berpengaruh terhadap Y, ditunjukkan oleh uji t parsial $t = 0,324$ yang mendapatkan hasil nilai dengan nilai yang didapat yaitu $\text{sig} = 0,748 > 0,05$ maka hasil diatas menyatakan variable X2 tidak berpengaruh terhadap Y pada “kantor pemerintahan kota malang bagian umum”. Dengan demikian menurut hasil yang diperoleh pada penelitian ini sama dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Pramesti (2019), dimana hasil tersebut sejalan

d. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut dari apa yang telah diperoleh pada hasil hitung yang diperoleh bahwa apabila Variabel X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Dengan demikian menurut hasil yang didapatkan dalam penelitian ini sama dengan penelitian yang pernah diteliti sebelumnya oleh Ramadania dkk” (2018), dimana hasil tersebut sejalan.

Simpulan

- Terdapat pengaruh secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan

- metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa di dapatkan dari setiap responden yang diteliti.
- Penelitian ini dilakukan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum sehingga hasil penelitian hanya digunakan pada Instansi tersebut.

Saran

- a. Berdasarkan simpulan yang didapat dalam penelitian ini, didapatkan saran sebagai berikut ini : Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode survei melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji dalam lagi dan secara komprehensif mengenai permasalahan dari suatu penelitian, berupa praktik real yang terjadi dilapangan maupun sebuah teori yang relevan. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih berfungsi dan lebih bermanfaat lagi hasilnya.

Daftar Pustaka

- Alfaranti, A. B. (2011). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Komitmen Organisasi Karyawan Unit Spinning Ii Pt . Sinar Pantja Djaja Pan Asia Group Semarang*.
- (Aria et al., 2015)Aria, T., Utami, H., & Mayowan, Y. (2015). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 29(1), 112–120.
- Arofah, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang. *Journal of Management*, 1(1), 1–13. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/179/175>
- (Aruan & Fakhri, 2018)Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- (Deddy Novie Citra Arta, 2014)Deddy Novie Citra Arta, H. (2014). Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 5(2), 182–205.
- (Edi, 2015)Edi, W. (2015). Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah surakarta 2015. *Emba*, 3, 300–311.
- (Ekonomika et al., 2014)Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Diponegoro, U. (2014). *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk . Bogor)*.
- (Fitrianasari et al., 2013)Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “ . *Profit (Jurnal ...*, 7(1), 12–24. <http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

(heny sidanti, 2018)heny sidanti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 44–53.

Fikri Iskandar Dienata*) Adalah Alumni FEB Unisma

Budi Wahono)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma